



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 17/01069-2
Arkivkode: X55 &00
Saksbehandler: Gry Brandshaug Dale
Deres referanse:
Dato: 20.09.2017

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til brev og høringsnotat av 29. juni 2017 om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak. Frist for høringssvar er 29. september 2017.

Departementet foreslår en definisjon av fast ansettelse og en ny adgang for bemanningsforetakene til å ansette midlertidig i den utstrekning arbeidstaker er i et lovlig vikariat hos innleier. Departementet ber også om å få høringsinstansenes synspunkt på en mulig kvoteregulering for antall innleide per virksomhet i enkelte bransjer, særlig aktuelt er bygg- og anleggsbransjen hvor innleie fra bemanningsforetak benyttes i størst grad.

Departementet uttaler at de to forslagene i høringsnotatet fremmes som en helhetlig pakke, som tar sikte på å sikre tydeligere og mer forutsigbare regler for aktørene i bemanningsbransjen, samtidig som den nødvendige fleksibiliteten som ligger i adgangen til å benytte innleid arbeidskraft fortsatt beholdes.

Bakgrunnen for forslagene er uklarhetene omkring ansettelsesavtalene i bemanningsbransjen, omfanget av bruk av innleid arbeidskraft, samt de negative konsekvensene av dette. Det har utviklet seg en praksis med avtaler om «fast ansettelse uten garantilønn» eller «fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag». Tilkallingsavtaler er varianter av det samme skriver departementet. Det har hersket uenighet om denne typen kontrakter er lovlig faste ansettelser, eller om de i realiteten er midlertidige ansettelser som ikke alltid er i tråd med lovens vilkår om midlertidig ansettelse.

KS enig i definisjonen av fast ansettelse i aml. § 14-9 første ledd andre punktum. KS er også enig i at nåværende første ledd deles opp i to ledd, slik at det er kun bestemmelsene om fast ansettelse som fremgår av første ledd. Bestemmelsen om når det er adgang til midlertidig ansettelse flyttes da over til andre ledd.

KS tar ikke stilling til forslaget om ny adgang til midlertidig ansettelse for bemanningsforetak og en eventuell kvote.

KS har følgende kommentarer;

For å være en fast ansettelse kreves en viss forutsigbarhet med hensyn til arbeidets omfang (og dermed inntekt) og et reelt stillingsvern. Det har etter KS sin oppfatning vært gjeldende rett siden Braaten-dommen inntatt i Rt. 2005 s. 826. De prinsipielle uttalelsene fra denne er fulgt opp av dom fra Bergen tingrett av 24. mars 2017;

«at det for fast ansettelse trengs noe mer enn stillingsvern, herunder at den ansattes trygghet for å få arbeid og dermed lønnsinntekt også er relevant ved vurderingen.»

KS sine medlemmer benytter så vidt bekjent ikke såkalt «fast ansettelse uten garantilønn».

Det finnes fast ansatte i kommunesektoren som har noe av sin faste stilling tilknyttet en vikarpool eller lignende. De vet ikke før senest 14 dager før hvor og når de skal arbeide disse vaktene, men de har full forutsigbarhet for arbeidsomfang og inntekt. Dette er etter KS sin oppfatning åpenbart en lovlig fast ansettelse, noe departementet er enig i, se høringsnotatet side 16.

Tilkallingsvikariater benyttes i kommunesektoren, særlig innenfor helse og pleie- og omsorg. Vikarene har gjerne en rammeavtale som sier noe om lønnsvilkår m.v., men ikke noe om omfanget av arbeidet. De har verken rett til å få vakter, eller plikt til å ta vakter om de blir kontaktet. KS uttaler i sin rådgivning overfor medlemmene at hver vakt utgjør en midlertidig arbeidsavtale. Det er rammeavtalen kombinert med at tildelingen av vekten til vedkommende framgår i vaktsystemet, som er grunnlaget for dette. Departementet uttaler som nevnt at tilkallingsvikariater er varianter av fast ansettelse uten garantilønn, men vil være lovlige midlertidige ansettelser dersom hyppigheten av vakter ikke er så omfattende at det i realiteten foreligger et fast og permanent behov for arbeidskraften. De nærmere vilkårene for dette følger som kjent av den ulovfestede/domstolskapte læren om fast ansettelse. Det kan selvsagt også forekomme at det ikke er lovlige vikaravtaler av andre årsaker, for eksempel at stillingen har stått vakant for lenge. KS legger til grunn at kommunene innenfor denne rammen kan fortsette sin praksis også etter vedtakelsen av høringsforslaget.

Med hilsen


Tør Arne Gangsø
Områdedirektør arbeidsliv


Tør Allstrin
Avdelingsdirektør